



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud
de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORES:

Juarez Nazario, Liz Janeth (ORCID: 0000-0001-9529-8425)

Loarte Céspedes, Linda Stefany (ORCID: 0000-0003-1596-3291)

ASESOR:

Dr. De La Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (ORCID: 0000-0002-8181-7957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi madre Adonia Nazario por ser mi apoyo incondicional en toda mi formación profesional y personal.

A mis hermanos por estar a mi lado y ser mi constante motivo de lucha día con día.

Liz Juarez Nazario

A mis padres Pedro e Indira por ser mi motivo de superación, por brindarme su amor y apoyo incondicional, y estar a mi lado en cada momento, cada triunfo y fracaso.

A mi familia, por ser mi fortaleza día a día y ayudarme a cumplir con cada una de mis metas.

Linda Loarte Céspedes

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darnos la fortaleza para terminar esta investigación.

A nuestras familias por brindarnos su confianza y ser el soporte incondicional durante todo el camino para lograr la meta personal y profesional.

A la Microred Sayán por concedernos el permiso a través de la Lic. Yrelda Marianela Valladares Nicho, y a todo el personal de los distintos puestos de salud por su colaboración en la aplicación de las pruebas.

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos culminar nuestra etapa profesional.

A nuestro asesor Dr. De La Cruz Valdiviano Carlos por todos los conocimientos brindados en esta etapa de investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de tablas	IV
Índice de figuras	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	11
3.1 Tipo de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. Resultados	21
V. Discusión	25
VI. Conclusiones	27
VII. Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población	13
Tabla 2	Muestra	15
Tabla 3	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smimov	19
Tabla 4	Análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional	21
Tabla 5	Análisis descriptivo de la variable estrés laboral	21
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral.	22
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión atención emocional y estrés laboral.	22
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral.	23
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión reparación emocional y estrés laboral.	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gráfico descriptivo de los niveles de inteligencia emocional	52
Figura 2	Gráfico descriptivo de los niveles de estrés laboral	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura Lima 2021. El tipo de investigación utilizado fue cuantitativo de alcance descriptivo correlacional, y de diseño no experimental de corte transversal. A través del muestreo probabilístico aleatorio simple, se obtuvo la muestra que estuvo conformada por 200 trabajadores de ambos sexos (M=119 – H=81, edades de 24 a 60 años \bar{x} =38,09 y S =8,52), de igual manera los instrumentos utilizados fueron el cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24, 2020) adaptado por Fernández Berrocal, Extremera y Ramos para medir la variable inteligencia emocional y la escala de Estrés Laboral OIT – OMS (2020) para medir la segunda variable. Los resultados obtenidos indicaron que el 53% se ubica en un nivel alto de inteligencia emocional y nivel bajo de estrés laboral con un 100%. Del mismo modo se evidenció que existe una correlación inversa moderada ($\rho = -.580$) y significativa ($p < .01$) entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral. Por lo antes mencionado se concluyó que, a mayor inteligencia emocional, menor será la probabilidad de experimentar estrés laboral, por otro lado, existe relación inversa significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y estrés laboral.

Palabras clave: inteligencia emocional, estrés laboral y personal de salud.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in the health personnel of the Microred Sayán, province of Huaura Lima 2021. The type of research used was quantitative with a descriptive correlational scope, and a non-experimental cut cross. Through simple random probability sampling, the sample was made up of 200 workers of both sexes ($M = 119$ - $H = 81$, ages 24 to 60 years $\bar{x} = 38,09$ and $S = 8,52$), from Similarly, the instruments used were the Trait Meta-Mood Scale questionnaire (TMMS-24, 2020) adapted by Fernández Berrocal, Extremera and Ramos to measure the emotional intelligence variable and the ILO - WHO Work Stress scale (2020) to measure the second variable. The results obtained indicated that 53% are located at a high level of emotional intelligence and a low level of work stress with 100%. In the same way, it was evidenced that there is a moderate inverse correlation ($\rho = -, 580$) and significant ($p <, 01$) between the variable's emotional intelligence and work stress. Due to the aforementioned, it was concluded that, the higher the emotional intelligence, the lower the probability of experiencing work stress, on the other hand, there is a significant inverse relationship between the dimensions of emotional intelligence and work stress.

Keywords: emotional intelligence, work-related stress and health staff

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es considerado como un problema psicosocial que afecta la eficacia y el compromiso del trabajador con la entidad para la que presta sus servicios, igualmente, afecta su salud psicológica y física (insomnio, irritabilidad, otros). Por ello, es importante tener en cuenta, que la globalización, modernización y la tecnología tienen una relación directa sobre los niveles de estrés.

Para la organización Internacional del Trabajo (OIT 2017), las personas que laboran bajo un nivel de estrés alto y medio, son propensos a presentar ausentismo laboral y poca productividad, por lo tanto, la rotación del personal incrementa, de tal manera, que el 60 % de los trabajos perdidos se relacionan con los niveles de estrés, sobre todo en países desarrollados como Japón y Taiwán. De la misma manera, la OIT (2016) reveló que México presenta un 75 % de estrés laboral, China un 73% y Estados Unidos un 59%.

Lizama (2021) muestra que un 70% de los colaboradores peruanos padecen de estrés laboral, seguido de un 71% con estrés, esto ha generado en ellos depresión laboral. Dentro de las causas más importantes para que los peruanos sufran de estrés laboral crónico, se menciona que un 39% tiene relación con la fuente de trabajo, 27% con el desempleo y un 18% con las responsabilidades.

En un estudio que realizó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018), encontró que el 72.1% de los encuestados tuvieron una afección de índole emocional y cognitiva, y no asistieron al servicio de asistencia social, el 12.2% acudieron a un psicólogo y el 10.6% refirieron haber asistido a una iglesia.

Así mismo, para el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2018) los causantes de estrés, se

manifiestan de manera silenciosa y puede generar estrados en el 80% de los peruanos y que en Lima y Callao el nivel de estrés es alto en la población rural con un 41.3%; en un 40.4% en la zona urbana; y en un 30.8% en el interior rural. Igualmente, en dicho estudio el 47.7% de las mujeres afirmaron estar asiduamente bajo el estrés.

Para la Universidad Católica del Perú (2018) la población peruana padece en un 23.8% variaciones frecuentes en el ritmo anímico relacionados con los estados emocionales, igualmente el 22.4% padece de cansancio, situación que de una u otra manera se relaciona con el desgaste físico y mental, el 21.3% presentan dificultades para conciliar el sueño y por último el 15.6% presentan depresión; la investigación efectuada aduce que estas manifestaciones son cotidianas, como parte de una problemática mental, la cual a su vez significa a una enfermedad, la cual, debería ser objeto de atención de manera inmediata.

En cuanto, a la situación del Perú el Ministerio de salud del Perú (MINSA 2015) en un estudio con trabajadores del servicio asistencial, encontró que el 31,4% presenta un nivel medio de estrés y donde los participantes de ambos de sexos con edades entre 30 y 39 años evidenciaron un nivel alto de estrés, de ello, el 79,3% correspondieron al sexo femenino.

Para nuestra realidad local, en el distrito de Sayán provincia de Huaura departamento de lima, donde se llevó a cabo el presente estudio, el área de psicología de la Microred Sayán realizó un tamizaje sobre estrés y ansiedad en el personal de salud 2020, donde se encontró que el 55% presentan rasgos de estrés y ansiedad. Frente a ello, que se formula la siguiente pregunta de estudio ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021?

La presente investigación, cumple los criterios para una justificación a nivel teórico, porque con los resultados se podrá enriquecer los conocimientos en un nuevo contexto específico, según el informe del departamento de psicología de la Microred Sayán, los trabajadores vienen presentando

indicadores de estrés relacionados a factores familiares, personales y a la emergencia actual por la COVID-19, trayendo como consecuencia la experimentación de temor, ansiedad, angustia y depresión. De igual forma, el estudio tendrá un aporte social, porque con los resultados se brindará a la institución recomendaciones para una mejor toma de decisiones al momento de identificar y evaluar el desempeño de los trabajadores, y así mejorar su calidad de atención con el personal de salud, y de esta manera brinden una atención de calidad al paciente, teniendo en cuenta, que el manejo de las implicancias emocionales constituyen una fortaleza personal.

Así pues, se establece como objetivo general determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura Lima 2021. De la cual se desprende: a) Determinar la relación entre la dimensión atención emocional y estrés laboral. b) Determinar la relación entre la dimensión de claridad emocional y estrés laboral. c) Determinar la relación entre la dimensión de reparación emocional y estrés laboral.

Por esta razón se establece la siguiente hipótesis general existe relación significativa e indirecta entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura Lima 2021, sus hipótesis específicas son a) Existe relación significativa e indirecta entre la dimensión atención emocional y estrés laboral. b) Existe relación significativa e indirecta entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral. c) Existe relación significativa e indirecta entre la dimensión reparación emocional y estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los estudios a nivel internacional, Páez y Castaño (2020) en su investigación encontraron que el 60.38% de los alumnos alcanzaron niveles promedios de inteligencia emocional, seguido de un 65,5% en un nivel muy bajo. Así mismo, se encontró diferencia significativa en cuanto a los ciclos de estudios.

Tirado et al. (2020) encontraron como resultado de su investigación una relación significativa entre el clima y estrés laboral, donde las personas que presentan un adecuado clima organizacional perciben bajo niveles de estrés.

De la misma forma, Portero de la Cruz (2019) encontró en su estudio que el 21,53% del personal sanitario tienen niveles de estrés medio y donde el 48,94% de los participantes reflejan una despersonalización en un nivel elevado.

En otros estudios, como el realizado por Valladares (2018) se encontró que los trabajadores de un municipio presentan en un 87,50% un nivel bajo de estrés y con un desempeño en GAPID de 67,5 que los ubica en un nivel alto.

Nespereira y Vásquez (2017) en su estudio realizado con enfermeras, hallaron puntuaciones inversas para la dimensión de despersonalización (8,05), cansancio emocional (6,09) y realización profesional (7,50).

Con respecto a las investigaciones nacionales, Sáenz Farfán (2019), encontró niveles medios y bajo de estrés institucional en colaborador de emergencia de un centro hospitalario. De igual forma, en el estudio realizado por Arteaga y Quispe (2019) se pudo identificar que el 60% y 44.1% de los internos de medicina de un hospital presentaron una carga laboral a nivel moderado y medio respectivamente, a diferencia de un 81.1% que se ubicaron en un nivel de estrés severo.

Huamán (2019) en su estudio da a conocer los niveles de inteligencia emocional que alcanzaron los colaboradores asistenciales de una Red de Salud, 55,2% nivel muy desarrollado, 32,6% por mejorar y el 12,1% un nivel adecuado.

En cuanto al estrés, encontró que el 56,1% se ubican en un nivel intermedio, 19,7% en un nivel de estrés, el 17,2% nivel alto y el 7,1% en un nivel bajo.

En la investigación realizada por Bolívar (2019), los trabajadores de salud, obtuvieron puntuaciones altas en los siguientes componentes: habilidad intrapersonal (23,1%), habilidad interpersonal (38,5%), adaptabilidad (61,7%), impresión positiva (38,5%) y manejo del estrés (30,8%). Por ende, se concluyó que el 61,5% presentan una adecuada inteligencia emocional.

De acuerdo a Mejía (2018) en su estudio con personal de una institución financiera, el 90,5 % presentaron niveles altos de inteligencia emocional, mientras que el 45,2 % se ubicaron en un nivel medio de estrés de trabajo.

En concordancia a las investigaciones señaladas con anterioridad, se puede precisar que existen muchos análisis y estudios sobre inteligencia emocional y estrés, por ello, es importante tener en cuenta, que las competencias emocionales permiten un desarrollo adecuado desde los primeros años de vida, debido, a que permite identificar, aceptar y regular las emociones y de esta manera relacionarse satisfactoriamente con su entorno social como también para adaptarse a su medio. No obstante, cabe recalcar que los factores psicosociales a los que se ve expuesto el hombre genera inestabilidad emocional, que se ve reflejado en el estrés, ansiedad, depresión, etc.

Con respecto a las teorías, cabe mencionar que existen diversos enfoques y posturas que sustentan el estrés laboral y la inteligencia emocional, así pues, es necesario mencionar que hoy en día, los estudios relacionados con dichas variables cobran mayor importancia en nuestra sociedad, básicamente por los acontecimientos que viene afrontando nuestra realidad peruana, es decir, el control emocional representa la prevención de afecciones físicas y emocionales. Así mismo, es indispensable conocer el concepto de inteligencia emocional, pues en el transcurso del tiempo los diferentes conceptos han generado debate, y de una u otra forma, se han considerado como antagónicas o complicadas de correlacionar, empero, con distintas investigaciones se ha demostrado que están

comprometidas una con la otra, y que se manifiestan de una conducta y a una respuesta emocional, suscitada en el ámbito desarrollo humano.

Por otro lado, se realizará una recopilación de las principales teorías sobre las variables.

Para Goleman (1996) la inteligencia emocional, es aquella facultad con la que cuenta el ser humano para distinguir y conocer sus propios sentimientos y de las personas que lo rodean, de la misma manera, para motivarse y regularlo adecuadamente. De lo dicho anteriormente, podemos señalar, que el aprender a identificar y regular nuestras emociones es el primer paso para afrontar las diversas demandas y exigencias que encontramos en nuestro día a día.

De acuerdo a Gardner (1995) ser inteligente emocionalmente, se relaciona con la habilidad para resolver problemas, y donde está la habilidad se va potencializando con la edad.

De la misma manera, Salovey, Mayer y DiPaolo (1990) manifiestan que es la capacidad para moderar las propias emociones, y así, aprender a guiar el pensamiento y la conducta.

Años más tarde, en los estudios de Fernández, et. al, refieren que es la habilidad que presenta el individuo para sentir, evaluar y manifestar sus emociones con precisión, igualmente, para generar y comprender las emociones que proporcionen los pensamientos.

Por lo tanto, en referencia a las teorías mencionamos a, Goleman quien manifiesta que existen tres temáticas principales las cuales están relacionadas al trabajo, estas son: facultades emocionales particulares, habilidad para laborar en grupo y la sociedad estructurada con inteligencia emocional. De tal forma, evidencia la dinámica ocurrida en la estructura organizacional, y su importancia para adaptar las capacidades del trabajador el mediante el desarrollo de sus

virtudes y habilidades. Así también, considerada que la eficiencia de los guías o líderes, se encontraba motivada por la capacidad emocional de los mismos, dado que posibilita un mejor direccionamiento de la institución o empresa, a partir de la empatía para comprender las emociones de los colaboradores. Los individuos con esta capacidad, forman un equipo de trabajo efectivo para cumplir con la productividad, caso contrario, puede suceder que se tome una postura distante emocionalmente, que genere efectos nocivos en la empresa.

Gardner (1995) en su teoría menciona que los sujetos tienen 7 tipos de inteligencias, denominadas: musical, cinético, lógico-matemática, lingüística, espacial, interpersonal e intrapersonal, más adelante en el (2001) establece la inteligencia existencial y naturalista, por ello indica que el ser humano puede destacar en una inteligencia más que en las otras.

En los últimos años las teorías sobre inteligencia emocional toman como referencia a Salovey y Mayer (1997) quienes fundamentan su teoría de habilidades emocionales básicas, los autores mencionan que existen cuatro habilidades, como son: percepción emocional que es la habilidad para percibir las propias emociones, asimilación cuando el ser humano puede generar, usar y sentir las emociones para expresar sentimientos, comprensión emocional, permite comprender como las emociones se combinan y progresan en el tiempo y regulación emocional ayuda a modular los sentimientos propios y de los demás, de igual manera a Bar-On (1997) y Goleman (1995) mencionan el modelo mixto basado en los rasgos de personalidad.

Por lo tanto, dentro de los modelos mixtos se menciona a de Bar-On quien indica que la IE está conformado por los siguientes componentes, intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, y manejo de estrés, Goleman por su parte manifiesta que el cociente intelectual se complementa con el cociente emocional, también indica que los elementos que forman la IE son, conocimiento de uno mismo, autocontrol, motivación, empatía y capacidades interpersonales, mientras que el modelo de habilidad nos muestra una teoría limitada, por ello, evidencia a la IE dentro de una jerarquía de habilidades cognitivas. A la vez

Mayer y Salovey (1997) desarrollan el test Trait Meta-Mood Scale (TMMS) donde refieren que las vertientes intrapersonales de la IE, se sustentan de cuatro aspectos: sensación, facilitación, interpretación y regulación de las emociones, por lo mismo esto va a permitir que ser humano tenga un adecuado control de las emociones.

Por ende, la teoría en la que se sustenta nuestra variable, es la teoría de habilidades emocionales básicas que es presentada por Fernández-Berrocal y Extremera (2004) quienes toman como referencia a Salovey y Mayer, este modelo teórico expone que las emociones abarca dos propiedades de estudio que se creía independientes, estos son los procesos afectivos y cognitivos, la adaptación de las personas, la resolución de problemas, el sentido del yo, la percepción, comprensión y regulación de las emociones, a partir de estos estudios se logra adaptar el TMMS a una versión más pequeña TMMS 24, este modelo evalúa tres magnitudes: atención emocional, relata como el individuo cree estar atento a sus emociones y sentimientos, claridad emocional, el sujeto cree distinguir sus emociones, y reparación emocional, habilidad para suspender los estados negativos y extender los positivos.

Así podemos referir que es examinar nuestras emociones, entender de dónde nacen y finalmente aprender a regularlas, ello nos permitirá tener relaciones interpersonales favorables utilizando la asertividad y empatía.

De otra manera, la segunda variable hace referencia al estrés laboral, que se iniciara definiéndola por Hans Selye (1926) quien indica que el estrés es una consecuencia ante la aparición de un factor estresor, y este depende de las situaciones ambientales en la que se desarrolla la persona.

Ivancevich y Matteson (1980) mencionan que el estrés es la respuesta de adaptación dirigido por los procesos psicológicos de cada persona después de una situación externa.

Lazarus y Folkman (1984) exponen que es una conexión relacional que interviene al ser humano y el contexto, es decir cuando la situación excede está en riesgo su integridad.

Chrousos y Gold (1992) lo definen como una alteración en la homeostasis, y que para repararla se requiere de conductas fisiológicas.

Guerrero Barona (1999) el estrés inicia cuando las personas se encuentran expuestas a factores físicos, sociales y esto no les permite satisfacer de manera adecuada sus necesidades básicas.

La OIT (2001) precisa que es una alteración que desfavorece el capital, la productividad, la salud fisiológica y psíquica de operarios de organización en desarrollo.

La OMS (2010) refiere que es el total de respuestas orgánicas que ponen en alerta al cuerpo para el acto, lo cual permite crear un sistema de supervivencia.

Por su lado, Bruce McEwen (2020) indica que el estrés es una respuesta conductual que resulta de una amenaza real a la integridad del ser humano.

Algunas teorías que hacen referencia al estrés son las mencionadas por: Selye (1956), quien sustenta la teoría basada en la respuesta, refiriendo que la persona experimenta estrés cuando un agente externo provoca un cambio en el organismo, este a su vez responde de manera singular para recuperar dicho equilibrio. Esta alerta está conformada por un mecanismo tripartito que se llama Síndrome General de Adaptación (SGA) esto contiene 3 etapas: reacción de alarma, etapa de tenacidad y etapa de extenuación.

Guerrero Barona (1999), desarrolló el modelo teórico de los estímulos, donde sustenta que el estrés es consecuencia de los factores ambientales externos a la persona, y éstos desordenan el funcionamiento del organismo, también se diferencian dos tipos de estresores, psicosociales: abarcan escenarios que no ocasionan claramente estrés, biológicos: aquellos factores que por su habilidad pueden crear variaciones bioquímicas y así facilitar la respuesta de estrés.

Tiempo más tarde Barona, destaca la función de los factores cognitivos, indicando que estos intervienen en la relación de los factores estresantes y la manifestación del mismo.

Por su parte, Lazarus y Folkman (1984), describen su teoría basada en los procesos cognitivos indicando que está conformada por factores de evaluación y afrontamiento, siendo el primero mediador cognitivo de las respuestas de estrés, el segundo hace referencia a los procesos conductuales y cognitivos que ayudan a mejorar las demandas internas y externas.

De igual manera Harrinson (1993) desarrollo la teoría de ajuste Persona-Ambiente (P-A) donde la cualidad principal es distinguir a la persona y ambiente.

Finalmente, la teoría que sustenta la variable es el modelo orientado a la dirección, está fue desarrollada por Ivancevich y Matteson (1989) quienes indican que existen factores organizacionales como la estructura, organización, clima organizacional, y los extra organizacionales como relaciones familiares, problemas económicos y legales, así mismo, desplegaron el modelo holístico del estrés y del trabajo, este se encarga de integrar los diferentes enfoques del estrés, lo cual le permite incluir a los factores estresores, el estrés que se refiere a las situaciones previas, los resultados que son las respuestas y finalmente las consecuencias.

Mas adelante, la OIT-OMS toman como referencia a Ivancevich y Matteson para desarrollar la escala de estrés ocupacional, misma que se encarga de evaluar el estrés en el trabajo. Por lo antes mencionado, podemos destacar que el estrés laboral es una amenaza en la salud, más aún con las dificultades que se han presentado producto de la pandemia actual COVID 19. Evitarlo, permitirá conservar una adecuada salud integral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio responde al enfoque cuantitativo, para Hernández y Mendoza (2018) “es cuantitativo porque se recolectará información para comprobar hipótesis apelando a mediciones numéricas y en el análisis estadístico” (p.4). y es de alcance descriptivo correlacional porque “se describirá las propiedades y características tal cual se presenten, también se busca entender la conexión que existe entre las dos variables de estudio” (p.92).

Diseño de investigación

Igualmente, el diseño es no experimental de corte transversal, según refiere Hernández y Mendoza (2018) “no se manipulará variables y se observará tal como se presenta los fenómenos, donde los datos serán recolectados en un solo momento” (p. 154).

3.2 Operacionalización de la variable

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual: es la habilidad que presenta el individuo para sentir y manifestar sus emociones con exactitud, igualmente, para generar y comprender las emociones que faciliten los pensamientos (Fernández-Berrocal y Extremera, 2004).

Definición operacional: La inteligencia emocional fue medido por los puntajes obtenidos a través test TMMS-24 del autor Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, los rangos de medición van desde un nivel alto, adecuado y bajo, con puntajes de 99 a 120 para nivel alto, de 66 a 98 adecuado y de 65 a 24 nivel bajo. (ver anexo 2)

Dimensiones:

- Atención emocional: 1,2,3,4,5,6,7,8.
- Claridad emocional: 9,10,11,12,13,14,15,16.
- Reparación de emociones: 17,18,19,20,21,22,23,24.

Escala de medición:

- Escala ordinal.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés es la respuesta de adaptación dirigido por los procesos psicológicos de cada persona después de una situación externa Ivancevich y Matteson (1980).

Definición operacional: Esta variable se evaluó a través de los resultados obtenidos del cuestionario de estrés laboral brindado por la OMS, los rangos de medición van desde un bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés y alto nivel de estrés, con puntajes de >154 en nivel alto, para nivel estrés 118 a 153, en nivel intermedio de 91 a 117, y <90 para nivel bajo de estrés. (ver anexo 2)

Dimensiones:

- Clima organizacional: 1,10,11,20.
- Estructura organizacional: 2,12,16,24.
- Territorio organizacional: 3,15,22.
- Tecnología: 4,14,25.
- Influencia del líder: 5,6,13,17.
- Falta de cohesión: 7,9,18,21.
- Respaldo del grupo: 8,19,23.

Escala de medición:

- Escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Es el conjunto de unidades, estas pueden ser personas, objetos, hechos o fenómenos, que cumplen ciertas características que son requeridas en una investigación (Ñaupas et al., 2018). Gracias a la recopilación de información facilitada por la secretaría de la Microred Sayán, la población está conformada por 380 trabajadores del sector salud.

Tabla 1

Población del personal de salud de la *Microred Sayán – 2021*

Puestos de salud	Total	Porcentaje
Ps. La villa	30	7,8%
Ps. El ahorcado	15	4%
Ps. La unión	35	9,2%
Ps. La merced	15	4%
Ps. 9 de octubre	50	13,2%
Ps. Cochamarca	15	4%
Ps. Colcapampa	15	4%
Ps. Paran	15	4%
Ps. Huamboy	10	2,6%
Ps. Acotama	40	10,5%
Ps. Huanangui	25	6,5%
Centro de salud Sayán	80	21%
Ps. Santa cruz	15	4%
Ps. Santo domingo	10	2,6%
Ps. Tantán	10	2,6%
Total	380	100%

Nota: obtenido del área de estadística e informática (2021)

En la tabla 1 se observa la descripción total del personal que labora en cada uno de los puestos de salud que conforman la Microred Sayán, el porcentaje indica el 100 % de los trabajadores del sector salud.

Muestra:

La muestra corresponde a un segmento de la población, mediante la cual se hace el recojo de información y cumple un criterio de representatividad (Hernández y Mendoza, 2018). Por tal forma, la muestra considerada para el presente estudio fue de 200 colaboradores de salud.

Donde:

N= Población = 380

n= Muestra = 200

d= Margen de error = 5% =0,05

z= Nivel de confianza = 95% = 1,96

p=Probabilidad de éxito = 50% = 0,5

q= Probabilidad de fracaso = 50% = 0,5

Por lo tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (380)}{(0,05)^2 (380) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

n= 191

Tabla 2

Distribución de la muestra según puesto de salud.

Puestos de salud	Total	Porcentaje
Ps. La unión	35	17,5%
Ps. 9 de octubre	50	25%
Ps. Huamboy	10	5%
Centro de salud Sayán	80	40%
Ps. Santa cruz	15	7,5%
Ps. Tantán	10	5%
Total	200	100%

La tabla 2 refleja el total del personal que participa como muestra de la investigación.

Muestreo:

Se aplicó un muestreo probabilístico – aleatorio simple, debido a que los individuos que van a conformar la muestra son seleccionados al azar, dicho de otra manera, se les da un número a cada una de las unidades de estudio para elegir los que conformaran la muestra (Ñaupas et al., 2018).

En referencia, a lo antes mencionado la selección de nuestra muestra se realizó de la siguiente manera: en presencia de la jefa de Microred Sayán, en una caja se colocaron papeles con los nombres de cada puesto de salud y al azar se fue escogiendo cada uno de ellos hasta completar la muestra que está conformada por 200 sujetos que prestan sus servicios en los distintos puestos de salud.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se ha realizado a través de la técnica: la encuesta que es un conjunto de preguntas escritas que guardan relación con indicadores de una investigación, así mismo su objetivo es la recopilación de información para comprobar hipótesis (Ñaupas et al., 2018).

Los instrumentos son, el cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos y la escala de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich y Matteson, ambos instrumentos fueron aplicados al personal de salud de la Microred Sayán.

Ficha técnica de la primera variable

Nombre: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)

Autor: Fernández Berrocal- Extremera y Ramos (2004)

Procedencia: España

Adaptación: Perú - Huamán Atamara, David Erickson

Año: 2020

Aplicación: Individual y colectiva

Componentes: Conformado por 24 ítems, consta de 3 dimensiones

Duración: 10 a 20 minutos aproximadamente

Propiedades psicométricas originales:

La validez se demostró a través de la construcción y adaptación del instrumento, al inicio se realizó un análisis de contenido, donde destaco la adaptación lingüística y más adelante se evaluó la relevancia y coherencia de cada uno de los ítems. Los autores que realizaron la adaptación, desarrollaron un análisis de validez de criterio teniendo en cuenta variables como

satisfacción, depresión y rumiación, finalmente encontraron resultados correlacionales esperados (Fernández et al., 2004). La confiabilidad se calculó a través del alfa de Cronbach, dando como resultados fueron para atención emocional 0,90, claridad emocional 0,90 y reparación emocional 0,86 (Fernández et al., 2004).

Propiedades psicométricas en Latinoamérica:

Dentro del contexto latinoamericano los resultados que se encontraron en la validez ítem-test fue una valoración por encima de 0,30 demostrando que es válido en el contexto. La adaptación latinoamericana determina la confiabilidad a través del alfa de Cronbach con valoraciones de 0,903 para atención emocional, en claridad emocional 0,884 y un 0,883 para la dimensión reparación emocional (Uribe y Gómez 2008).

Propiedades psicométricas peruanas:

Dentro del contexto peruano los resultados que se encontraron en la validez es una parte integral de la evaluación de las inferencias derivadas de los puntajes de las pruebas, dándose como resultado correlaciones positivas moderadas y significativas ($p < 0,05$). La confiabilidad a través del alfa de Cronbach obtuvo una valoración de 0,852 lo que indica confiabilidad alta.

Propiedades psicométricas en la muestra de estudio:

Fue aplicada una prueba de adecuación muestral de Kaiser Meyer Olkin (KMO= 0,765) que señala la factibilidad para analizar el AFE. Por otro lado, la validez se hizo a través de la correlación dimensión - test de Pearson donde se mostró los siguientes resultados: 0,965 para la dimensión atención emocional, 0,981 en claridad emocional y un 0,970 en la dimensión reparación emocional. Así mismo, un instrumento es confiable cuando las mediciones no varían, se considera una perfecta confiabilidad si el resultado es 1 (Ñaupas et al., 2018). Por ello según el resultado obtenido a través del Alfa de Cronbach es 0,971, siendo muy confiable.

Ficha técnica de la segunda variable

Nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral OIT - OMS

Autores: Ivancevich & Matteson

Procedencia: Este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT.

Aplicación: Aplicación directa Individual o Colectivo

Ámbito de aplicación: Población laboral a partir de los 18 años.

Adaptación: Takamura Saldaña Ingrid Clotilde

Año: 2020

Duración: Tiempo estimado de 10 a 15 minutos

Estructuración: La prueba consta de 7 áreas.

Propiedades psicométricas original:

Medina et al., realizaron la validación, obteniendo un resultado de 0,64 lo que indica que el instrumento es válido. Del mismo modo, el resultado obtenido mediante el alfa de Cronbach es de 0,92 lo que evidencia que es confiable.

Propiedades psicométricas peruanas:

La validez de contenido fue mediante la V de Aiken, mostrando valores superiores a ,80 lo que indica que los valores son aceptables en todos los ítems. La confiabilidad omega fue ,94 lo que evidencia un nivel elevado.

Propiedades psicométricas en la muestra de estudio:

La validez se realizó a través de la correlación ítems – test de Pearson los resultados muestran que los 25 ítems son significativos y válidos ya que los valores oscilan de 0,351 a 0,662. Así mismo, se realizó la prueba de adecuación muestral Kaiser Meyer Olkin (KMO= 0,880). La confiabilidad se

hizo a través del Alfa de Cronbach la puntuación obtenida es 0,907 lo que indica que la escala de estrés laboral tiene una excelente confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Durante el proceso de investigación se solicitó permiso a la Microred Sayán mediante un escrito de la universidad que respalda la investigación. Mas adelante se realizó las coordinaciones con la jefa para la evaluación presencial al personal. Se le explico a los trabajadores el objetivo de la prueba, misma que fue aplicada de manera grupal e individual. De la misma manera se consiguió el permiso del autor para el cuestionario de inteligencia emocional.

3.6 Métodos de análisis de datos

Después de haber aplicado los instrumentos, la tabulación que se realizó a través de una base de datos en Microsoft Excel fue utilizada en la herramienta estadística IBM SPSS Statistics versión 21.

La estadística descriptiva es el conjunto de métodos que se utiliza para describir características, organizar y presentar los datos de manera informativa (Ñaupas et al., 2018). Por ende, se utilizó este método para analizar los datos mediante frecuencias y porcentajes.

La estadística inferencial comprende y estudia la confiabilidad de los resultados obtenidos, también busca la obtención de hallazgos genéricos de la problemática poblacional, mediante la utilización muestral (Ñaupas et al., 2018). Por ello, este método fue utilizado para la comprobación de hipótesis.

Prueba de normalidad de ambas variables

Tabla 3

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smimov

Kolmogorov – Smimov	K-S	Sig.
Inteligencia emocional	,242	,000
Estrés laboral	,099	,000

En la tabla 3 se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smimov de las variables inteligencia emocional y estrés laboral, donde se evidencia resultados inferiores a ,05 esto indica que las respuestas de las variables no poseen distribución normal y por ello se utilizaran estadísticos no paramétricos.

3.7 Aspectos éticos

Se gestionó el consentimiento y autorización del autor para el uso y administración del cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24). Así mismo, el Colegio de Psicólogos del Perú en el art. 24 nos refiere que para toda investigación se requiere el consentimiento informado de los participantes.

Del mismo modo, el art. 36 nos menciona que para una investigación se debe mantener en el anonimato la información de la persona, por tal motivo en esta investigación no serán revelados los nombres de los participantes.

Con respecto a los principios bioéticos que contienen esta investigación son: el principio de autonomía pues se reconoció y se respetó el derecho de las personas a su privacidad. También el principio de beneficencia ya que esta investigación busca brindar alternativas para mejorar las condiciones de vida, y por último el principio de no maleficencia dando lo mejor como profesional y respetando la integridad de cada participante.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

Análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Alto	106	53%
Adecuado	19	9,5%
Bajo	75	37,5%
Total	200	100%

En la tabla 4 y figura 1 (ver anexo 10) se muestra los porcentajes y frecuencia de la variable inteligencia emocional, donde destaca el nivel alto con un 53% lo que indica que la muestra elegida posee alta inteligencia emocional, y el nivel bajo con un porcentaje de 37,5% lo que refiere que esta parte de la muestra no ha desarrollado una oportuna inteligencia emocional.

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable estrés laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Nivel alto	0	0%
Nivel intermedio	0	0%
Estrés	0	0%
Nivel bajo	200	100%
TOTAL	200	100%

En la tabla 5 y figura 2 (ver anexo 11) se observa la frecuencia y porcentaje de la segunda variable, donde predomina al 100% el nivel bajo de estrés laboral.

Análisis inferencial

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral.

Rho de Spearman		Estrés laboral
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	-,580**
	Sig. (bilateral)	,000
	d	,336

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 la prueba estadística de rho Spearman evidencia una correlación inversa moderada ($\rho = -,580$) y muy significativa ($p < ,01$) por ello se comprueba la hipótesis general, es decir a mayor inteligencia emocional menor será la posibilidad de experimentar estrés laboral en el ámbito de prestación de servicios de salud (Rivas et al., 2019), el tamaño del efecto es pequeño $d = ,336$ (Coe y Merino 2003).

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión atención emocional y estrés laboral.

Rho de Spearman		Atención emocional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,595**
	Sig. (bilateral)	,000
	d	,354

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se evidencia que la prueba estadística de rho Spearman muestra moderada correlación inversa ($\rho = -,595$) y muy significativa ($p < ,01$) entre estrés laboral y la dimensión atención emocional, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 1, a mayor atención emocional menor probabilidad de experimentar estrés laboral (Rivas et al., 2019), y el tamaño del efecto es pequeño $d = ,354$ (Coe y Merino 2003).

Tabla 8

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral.

Rho de Spearman		Claridad emocional
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,573**
	Sig. (bilateral)	,000
	d	,328

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se demuestra que la prueba estadística de rho Spearman evidencia moderada correlación inversa ($\rho = -,573$) y muy significativa ($p < ,01$) por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 2, es decir a mayor claridad emocional menor será la posibilidad de experimentar estrés laboral (Rivas et al., 2019), y el tamaño del efecto es pequeño $d = ,336$ (Coe y Merino 2003).

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión reparación emocional y estrés laboral.

Rho de Spearman		Reparación emocional
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,586**
	Sig. (bilateral)	,000
	d	,343

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se evidencia que la prueba estadística de rho Spearman muestra una correlación inversa moderada ($\rho = -,586$) y muy significativa ($p < ,01$) entre estrés laboral y la dimensión reparación emocional, por consiguiente, se comprueba la hipótesis específica 3, lo que indica que a mayor reparación emocional menor será la probabilidad de experimentar estrés laboral (Rivas et al., 2019), y el tamaño del efecto es pequeño $d = ,336$ (Coe y Merino 2003).

V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio comprueban la hipótesis general, la cual evidencia la relación inversa significativa de inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán 2021. Por otro lado, se halló correlación inversa significativa entre el total de estrés laboral y las dimensiones de inteligencia emocional, las cuales son atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. A continuación, se discuten los resultados de los estudios a fines a la investigación, aquellos que han sido mencionados en los antecedentes antes expuestos.

En esta investigación se observa que la correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, tiene un coeficiente moderado de correlación inversa ($\rho=-,580$), así mismo, el valor de $p<,01$ permite afirmar que la correlación es muy significativa. Por ello, se puede manifestar que, ante una adecuada inteligencia emocional, existirá menor probabilidad de sufrir estrés laboral.

Los resultados mencionados en esta investigación son semejantes a los nombrados en Nespereira y Vásquez (2017) quienes demostraron que existe correlaciones inversas significativas entre la situación laboral y la claridad emocional.

Sobre la relación entre la dimensión atención emocional y estrés laboral se obtuvo una correlación inversa moderada ($\rho=-,595$) y un valor de $p<,01$ lo que evidencia que la correlación es muy significativa, ante ello se menciona que, a mayor atención emocional, menor es la posibilidad de experimentar estrés laboral. Dichos resultados son similares a los mencionados en la investigación de Huamán (2019) quien determinó que gran parte del personal asistencial presenta un nivel muy desarrollado de inteligencia emocional y buen manejo de estrés.

Por otro lado, el vínculo entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral evidencia moderada correlación inversa ($\rho=-,573$) y el valor de $p<,01$ permite una correlación muy significativa, esto evidencia que, a mayor claridad emocional, existe menor probabilidad de experimentar estrés laboral. Estos resultados tienen similitud con los realizados por Bolívar (2019) quien al estudiar la inteligencia emocional y productividad laboral encuentra que el personal de salud tiene alto manejo del estrés y adecuada habilidad intrapersonal.

Finalmente, en cuanto a la relación entre la dimensión reparación emocional y estrés laboral demuestra un coeficiente de correlación inversa moderada ($\rho=-,586$) y el valor de $p<,01$ señala una correlación muy significativa, esto indica que, a mayor reparación emocional menor es la posibilidad de experimentar estrés, por ello se encuentra relación con la investigación de Mejía (2018) quien determino que el personal de la financiera Scotiabank presenta alto nivel de inteligencia emocional y nivel regular de estrés laboral.

En resumen, se comprobó estadísticamente la correlación entre las variables, es decir inteligencia emocional y sus dimensiones se encuentran relacionadas de manera inversa con el estrés laboral.

La limitación que se encontró durante la investigación fue el horario del personal de salud que labora en la parte sierra, por ello para terminar la evaluación se tuvo que esperar a fin de mes que son las reuniones de todo el personal.

Por último, se propone brindar charlas de prevención y manejo de estrés más aún en estos tiempos de pandemia que ocasiona demasiada incertidumbre, de igual manera incentivar el adecuado manejo y control de las emociones ante cualquier situación y así incrementar en las personas su capacidad de resiliencia, empatía y asertividad.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se comprobó que, a mayor inteligencia emocional, menor es la posibilidad de presentar estrés laboral en el personal de salud en la Microred Sayán.

SEGUNDA: Se comprobó una relación inversa y moderada entre la dimensión atención emocional y estrés laboral en la Microred Sayán, dicha relación está demostrada por la correlación negativa de Spearman (-,595) y muy significativa ($p<,01$).

TERCERA: Se halló relación inversa y moderada entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral en la Microred Sayán, esto es demostrado por una correlación negativa de Spearman (-,573) y muy significativa ($p<,01$).

CUARTA: Se comprobó relación inversa y moderada entre la dimensión reparación emocional y estrés laboral en la Microred Sayán, ello se evidencia a través de la correlación negativa de Spearman (-,586) y muy significativa ($p<,01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Las autoras se proponen difundir los resultados del estudio para sensibilizar a las jefes y autoridades de la Microred, sobre que tan importante es promover la inteligencia emocional en el personal de salud, para que así ellos puedan tener un adecuado manejo del estrés y puedan brindar atención de calidad a los pacientes.
2. Se propone a la comunidad científica fomentar más estudios de las variables inteligencia emocional y estrés laboral donde se involucre a diferentes poblaciones con el objetivo de determinar si existe correlaciones afines o no.
3. Informar y capacitar al área de jefatura institucional sobre la estabilidad emocional de su personal y sobre lo importante que es para ellos un favorable clima laboral para desempeñar sus labores manteniendo adecuada inteligencia emocional.
4. Se recomienda al área de psicología realizar charlas, talleres sobre autoestima, empatía, control de las emociones y manejo de estrés para así poder prevenir situaciones futuras.

REFERENCIAS

- BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 105th Annual Convention of the American Psychological Association.
- Bolívar (2019). Inteligencia emocional con la productividad laboral del personal de salud del Centro de Salud Néstor Gambeta, DIRESA. ALICE
- Bruce S. McEwen (2020): La evolución del estrés.
- Chrousos, G.P. & Gold, P.W. (1992). The Concepts of Stress and Stress System Disorders. Journal American Medical Association. (267, 9): 1244-1252.
- Coe R y Merino C (2003) Magnitud del efecto: Una guía para investigaciones y usuarios. Revista de psicología de PUCP, 21 (1), 146 – 177.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017) Código de ética y deontología.
- Extremera, N., & Fernández, P. (2004). Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. Clínica y Salud, 15(2), 117-137.
- Gardner, H. (1993). Multiple Intelligences: The Theory in Practice. Basic Books.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence.
- Goleman, D (1999). La práctica de la inteligencia emocional. La tan esperada continuación del best-seller “Inteligencia emocional”.
- Goleman (2000). Working with Emotional Intelligence.
- Guerrero Barona, Eloísa (2002) Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, núm. 43, pag. 93-112
- Harrison, R. (1993). Diagnosing Organisational Culture: Trainer’s manual.

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education.
- Huamán Atarama, David Erickson (2020) “Propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia Emocional TMMS – 24 en estudiantes de la escuela técnica superior – PNP”
- Huamán (2019). Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur. ALICE.
- Instituto de Opinión Pública de la PUCP. (2018). Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos (Boletín Informativo N° 150; p. 25).
- Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. (1989). Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial. Editorial Trillas.
- Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. (2002). Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. Editorial Trillas.
- Ivonne Roy-García, Rodolfo Rivas-Ruiz, Marcela Pérez-Rodríguez, Lino Palacios-Cruz (2019) Correlación: no toda correlación implica causalidad. Rev. Alerg Mex, 66(3),354-360.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping / Stress. McGraw-Hill and Barcelona.
- Lineamientos de Política Sectorial en Salud Mental PERÚ 2018 (RM N° 935 – 2018/ MINSA) Ministerio de Salud Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública - Dirección de Salud Mental: Ministerio de Salud; 2018.
- Lizama Natalia (2021) encuesta realizada por trabajando.com, estrés laboral en el Perú.
- Nespereira y Vásquez (2017) Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias, 27(3): 172-178.

- Ñaupas P, H. y Valdivia, D.M.R; Palacios V. J.J. y Romero d, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (2016) ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo.
- Organización Mundial de la Salud OMS (2014) Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta. Nota descriptiva N° 220. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud (2016). La organización del trabajo y el estrés. Revista Serie Protección de Salud de los Trabajadores.
- Organización Panamericana de la Salud (2015). Llamado de las autoridades para incrementar el acceso a servicios de salud mental en la comunidad y que se protejan los derechos humanos.
- Páez C. M y Castaño C. J. (2020) Inteligencia emocional y empatía en estudiantes de medicina de la ciudad de Manizales. Colombia.
- Portero de la Cruz S (2019) Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. Edit ecopress 2019.
- Sáenz Farfán (2019) Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, 10 (9): 30-32.
- Salovey, P., Hsee, C., & Mayer, J. (1993). Emotional intelligence and the self-regulation of affect. En D.M. Wegner & J.W. Pennebaker (Eds.), Handbook of mental control. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 258-277).
- Salovey, P Mayer, J., Goldman, S., Turvey, C., Palfai, T., & Pennebaker, J. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. Emotion, disclosure, & health, 125-154.

Selye H. (1956). The stress of life. McGraw-Hill.

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Revista PsiqueMag, Vol. 2 (1), 33 -50.

Takamura Saldaña, Ingrid Clotilde (2020) Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura.

Tirado, M. M., Cudris, L., Redondo, M. P. y Jiménez, K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. Clío América, 14(27), 441-453.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: inteligencia emocional				
Problema general: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión atención emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán,	Objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, lima 2021. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la	Hipótesis general: Existe relación significativa e indirecta entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021. Hipótesis específicas: Existe relación significativa e	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición
			Atención emocional	Sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.	1,2,3,4, 5,6,7.8	99-120 Alto 66-98 Adecuado	Ordinal
			Claridad emocional	Comprender adecuadamente los estados emocionales.	9,10,11 12.13, 14,15, 16.	65-24 Bajo	

<p>provincia de Huaura, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión reparación emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021?</p>	<p>dimensión atención emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021.</p>	<p>indirecta entre la dimensión atención emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021.</p>	<p>Reparación emocional</p>	<p>Regular los estados emocionales de manera adecuada.</p>	<p>17,18,19, 20,21,22, 23,24</p>		
			<p>Variable 2: estrés laboral</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles o rangos</p>	<p>Escala de medición</p>
	<p>Determinar la relación entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021.</p>	<p>Existe relación significativa e indirecta entre la dimensión claridad emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021.</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Metas y misión de la empresa. Políticas generales de la empresa.</p>	<p>1,10,11,20.</p>	<p>Bajo nivel de estrés < 90</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>Determinar la relación entre la dimensión reparación emocional y</p>	<p>Existe relación significativa e indirecta entre la dimensión</p>	<p>Estructura organizacional</p>	<p>Supervisión recibida por superiores y Cumplimiento de objetivos. Respeto hacia los jefes y trabajadores.</p>	<p>2,12,16,24.</p>		

	estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021.	reparación emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021.	Territorio organizacional	Privacidad de trabajo. Calidad del ambiente de trabajo. Condiciones del mobiliario para trabajo.	3,15,22.	Estrés 118 – 153 Alto nivel de estrés > 154	
			Tecnología	Tecnología adecuada. Disposición de equipos y recursos materiales.	4,14,25.		
			Influencia del líder	Trato jefe - subordinados. Liderazgo del jefe. Personalidad, Receptividad del jefe.	5,6,13,17.		
			Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo.	7,9,18,21.		

				Falta de compromiso. Presión en equipo.			
Tipo y diseño de la investigación:	Población y muestra:	Técnicas e instrumentos:	Respaldo del grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal.	8,19,23.		
<p>Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño: Investigación no experimental, descriptivo.</p> <p>Método: Hipotético deductivo de enfoque cuantitativo.</p>	<p>Población: La población está conformada por 380 personas que conforman el total del personal de salud.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra esta conformada por 200 personas del personal de salud.</p>	<p>Variable 1: inteligencia emocional</p> <p>Técnica: la técnica que se utilizará para recolección de datos será la encuesta.</p> <p>Instrumento: Trait Meta- Scale (TMMS-24)</p> <p>Variable 2: estrés laboral</p>					

		<p>Técnica: la técnica que se utilizará para recolección de datos será la encuesta.</p> <p>Instrumento: La escala de Estrés Laboral OIT – OMS.</p>					
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO	ESCALA
Inteligencia emocional	Es la habilidad que presenta el individuo para sentir y manifestar sus emociones con exactitud, igualmente, para generar y comprender las emociones que faciliten los pensamientos (Fernández-Berrocal y Extremera, 2002).	Los puntajes serán obtenidos a través del cuestionario TMMS-24 del autor Fernández Berrocal, Extremera y Ramos.	Atención emocional	Sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.	1,2,3,4, 5,6,7,8	99-120 Alto	Ordinal
			Claridad emocional	Comprender adecuadamente los estados emocionales.	9,10,11 12,13,14 15,16	66-98 Adecuado	
			Reparación emocional	Regular los estados emocionales de manera adecuada.	17,18,19 20,21,22, 23,24	65-24 Bajo	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO	ESCALA
Estrés laboral	Es la respuesta de adaptación dirigido por los procesos psicológicos de cada persona después de una situación externa Ivancevich y Matteson (1980).	Los puntajes serán obtenidos a través de los resultados del cuestionario de estrés laboral brindado por la OMS.	Clima organizacional	Metas y misión de la empresa. Políticas generales de la empresa.	1,10, 11,20	Bajo nivel de estrés < 90	Ordinal
			Estructura organizacional	Supervisión recibida por superiores y Cumplimiento de objetivos. Respeto hacia los jefes y trabajadores.	2,12, 16,24	Nivel intermedio 91 – 117	
			Territorio organizacional	Privacidad de trabajo. Calidad del ambiente de trabajo. Condiciones del mobiliario para trabajo.	3,15,22	Estrés 118 – 153	
			Tecnología	Tecnología adecuada. Disposición de equipos y recursos materiales.	4,14,25	Alto nivel de estrés > 154	

			Influencia del líder	Trato jefe - subordinados. Liderazgo del jefe. Personalidad, Receptividad del jefe.	5,6,13,17		
			Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo. Falta de compromiso. Presión en equipo.	7,9,18,21		
			Respaldo de grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal	8,19,23		

Anexo 3: Instrumentos utilizados

TMMS-24

Apellidos y Nombres:

Sexo:

Edad:

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre se cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes	1	2	3	4	5

	situaciones.					
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me siento mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo muchas energías cuando estoy feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)

TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____

AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: __/__/__

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor

Describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo							

	sea limitado me estresa.								
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.								
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.								
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.								
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.								
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.								
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.								
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.								
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								

17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me								

	causa estrés.							
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

Ficha sociodemográfica	
Completar la siguiente información	
Generalidades	Respuestas
Edad: Sexo:	

Anexo 5: Carta de presentación para la Microred Sayán



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 30 de marzo de 2021

CARTA INV.N°1688 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lic.

YREDA MARIANELA VALLADARES NICHÓ

Jefa de Microred Sayán

CENTRO DE SALUD SAYÁN

Av. Tupac Amaru S/N Sayán

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para que las Srtas. **JUAREZ NAZARIO LIZ** con **DNI N° 72174943** y **LOARTE CÉSPEDES LINDA** con **DNI N° 47866657** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002648609 - N° 7002648595** respectivamente, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED SAYÁN, PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.


En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Autorización de la Microred Sayán

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD HUAURA

REDA DE SALUD
HUAURA - C.V.
C.E.P. SAYÁN

Tratamiento de la Igualdad de Oportunidades para
Mujeres y Hombres

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ:
200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Sayán, 15 de Abril del 2021

INFORME N° 005-2021-GRU-GRU-DIRESA LIMA-C.S. SAYÁN

De : LIC. YREIDA MARGARETA VALLADARES NICHÓ
Jefa de la Microred de Salud Sayán


DIRIGIDO A: MG SANDRA PATRICIA CÉSPEDES VARGAS MACHUCA
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

REF. : CARTA INV.N 1688-2021 /EP/PSI.UCV LIMA - LN

Presente

Reciban ustedes el saludo fraterno de la Microred de Salud Sayán y a la vez aprovecho la oportunidad para dar respuesta en referencia a la CARTA INV.N 1688-2021 /EP/PSI.UCV LIMA - LN, donde se autoriza a las señoritas JUAREZ NAZARIO LIZ con DNI 72174943 y LOARTE CÉSPEDES LINDA con DNI 47886657, estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, con código de matrícula N° 7002648609 - N° 7002648695 la realización del estudio de investigación "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED SAYÁN, PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 20021".

Es todo en cuanto tengo que informar.

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD HUAURA

YREIDA M. VALLADARES NICHÓ
P. 36, 76

LIC. YREIDA M. VALLADARES NICHÓ
JEFA DE LA MICRO RED DE SALUD SAYÁN
C.E.P. 36226

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización del instrumento “TMMS – 24”



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1620 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 30 de marzo de 2021

Autor:

- **Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos.**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **JUAREZ NAZARIO LIZ** con **DNI N° 72174943** y **LOARTE CÉSPEDES LINDA** con **DNI N° 47866657** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002648609** - **N° 7002648595** respectivamente, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED SAYÁN, PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización del uso del instrumento “TMMS – 24”

Autorización

Recibidos x



liz janeth juarez nazario <juareznazariol@gmail.com>

19 mar 2021 21:58



para nextremera ▾

Buenas noches le saluda Juarez Nazario, LIZ , Loarte Cespedes Linda le escribimos para pedir autorización sobre el test TMM24 , ya que será utilizado para obtener mi grado de licenciada en psicología , lo cual este test ayudará para medir una variable de nuestra tesis que es INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD ..

Me despido de usted esperando su pronta respuesta



Natalio Extremera <nextremera@gmail.com>

22 mar 2021 3:59



para mí ▾

Hola Liz,

El TMMS24 se puede utilizar sin autorización para fines de investigación, así que puedes hacer uso sin problemas.

Mucha suerte con tu tesis

Saludos,

Natalio

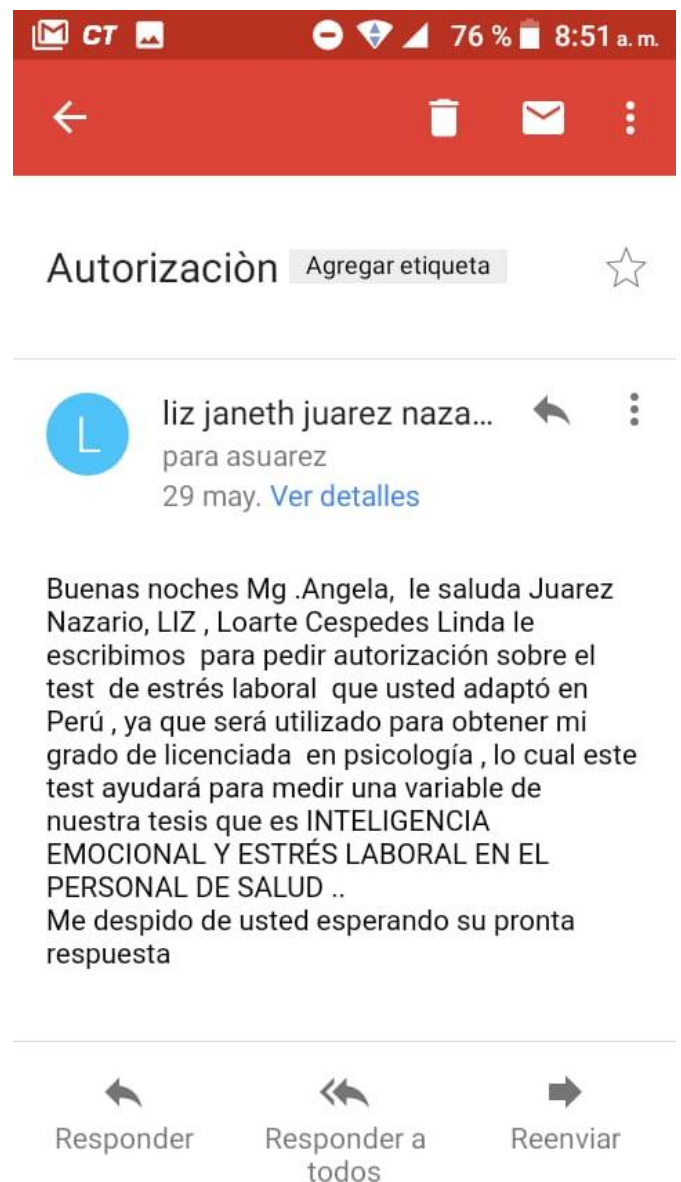
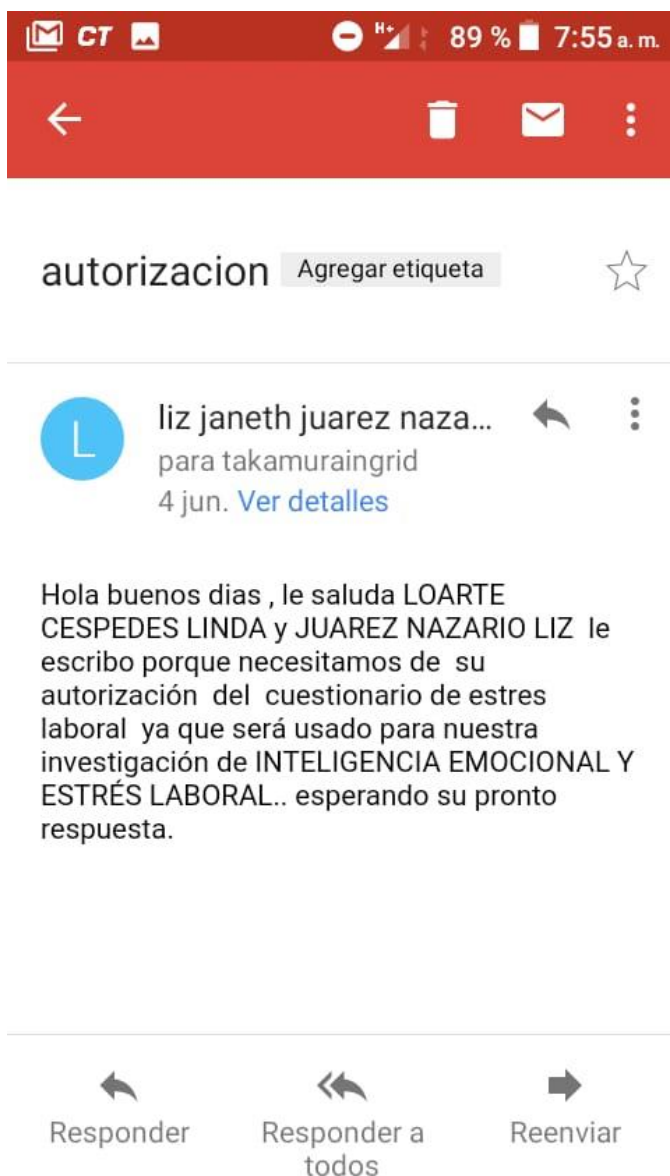
...

↩ Responder

➡ Reenviar

Anexo 9: Autorización del uso del instrumento “Escala de estrés laboral OIT – OMS”

Con respecto al instrumento 2 el uso es de acceso libre ya que la creación y adaptación esta hecha para todos los países de Latinoamérica. De igual manera buscamos la forma de comunicarnos con las autoras de la adaptación peruana, Angela Suarez Tunanñaña (2013) y Íngrid Takamura Saldaña (2020) pero no contestaron a la solicitud de correo. Consta evidencia el correo enviado sin respuesta alguna.



Anexo 10: Gráfico descriptivo de la variable inteligencia emocional

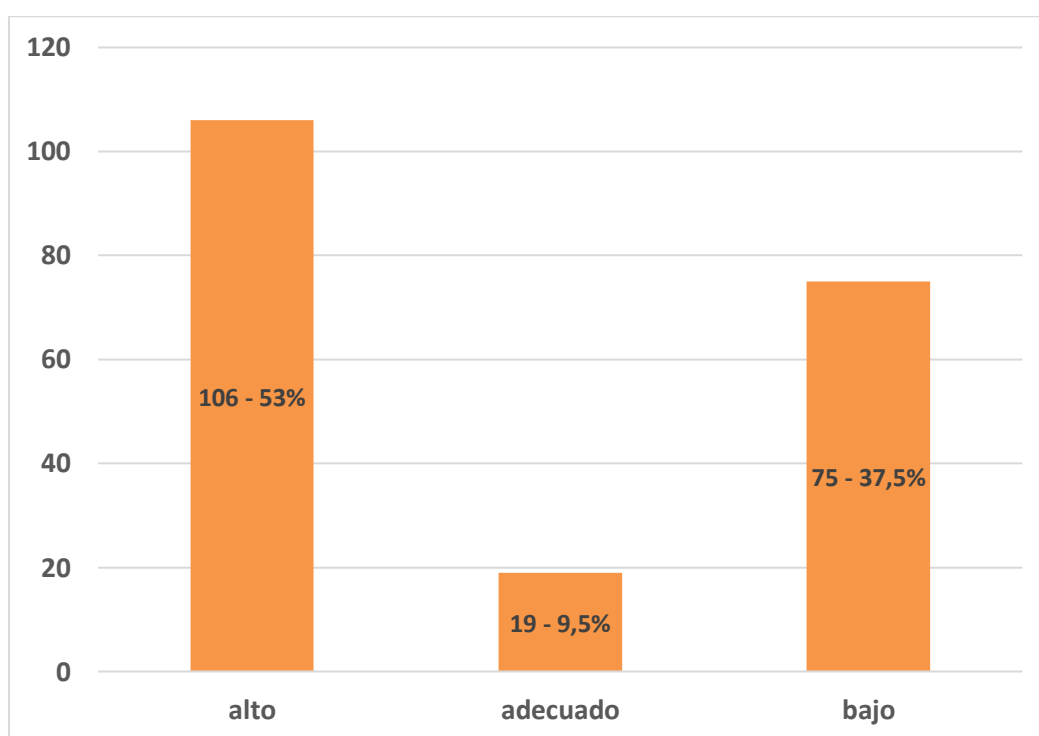


Figura 1 Gráfico descriptivo de los niveles de inteligencia emocional

Anexo 11: Grafico descriptivo de la variable estrés laboral

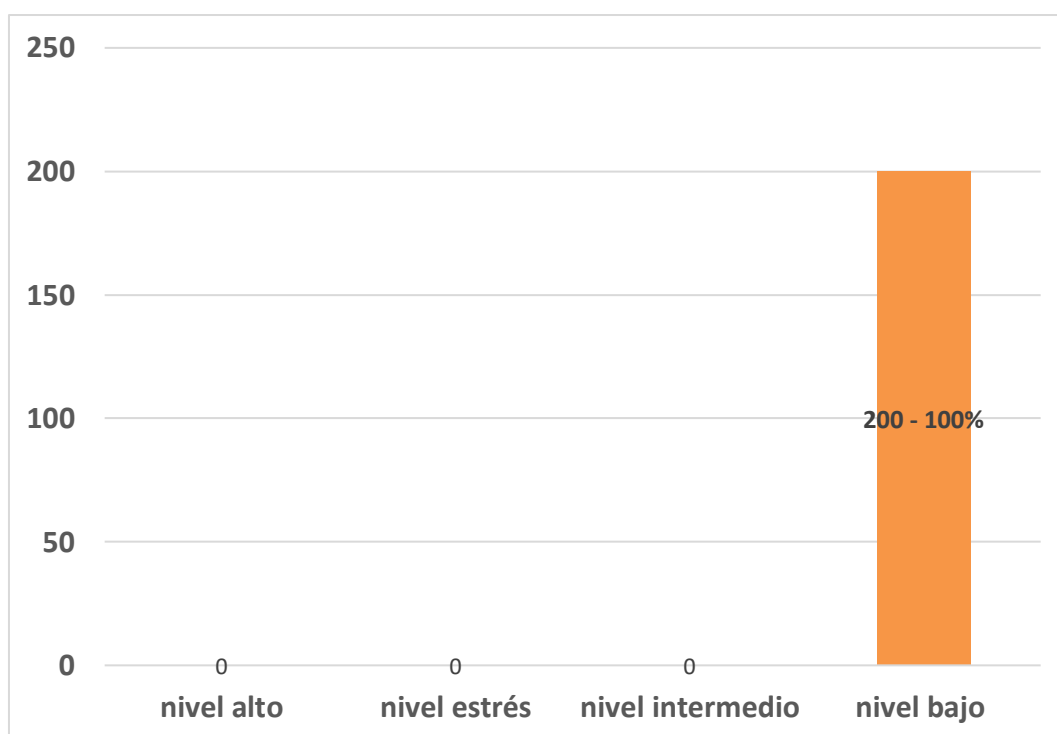


Figura 2 Gráfico descriptivo de los niveles de estrés laboral.

Anexo 12: Sintaxis del programa usado

RELIABILITY

```
/VARIABLES=A.E C.E R. E  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16  
P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=E.L P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15  
P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=I.E A.E C. E R.E  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=I. E E.L
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

FACTOR

/VARIABLES P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16
P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16
P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION FSCORE
/FORMAT SORT
/CRITERIA MINEIGEN (6) ITERATE (25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE (25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.

CORRELATIONS

/VARIABLES=I.E E.L
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=E.L A.E
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=E.L C.E

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=E.L R.E

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

FACTOR

/VARIABLES A.E C. E R.E

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS A.E C. E R.E

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION FSCORE

/FORMAT SORT

/CRITERIA MINEIGEN (3) ITERATE (25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE (25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.